

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2023 a 2024

V súlade so zákonom č.553/2003 Z.z.o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), §231 Zákonníka práce a zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Organizácia : Centrum pre deti a rodiny Svidník, Partizánska 306/6, Svidník 089 01

Zastúpená: Mgr. Ladislav Hribik /ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri CDR vo Svidníku, Partizánska 306/6, Svidník 091 01

Zastúpená predsedom základnej organizácie : Jankou Kaminskou

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok a pracovných podmienok zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať a inak postihovať členov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Členovia základnej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Za základnú organizáciu a jej výbor je oprávnený konať predseda.

Článok 5

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu. Zákonník práce v § 138 ustanovuje, že v prípade vzdelávania zástupcov zamestnancov, t.j. aj odborových funkcionárov, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods.2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi a členovi výboru ZO OZ pri Centre pre deti a rodiny vo Svidníku v potrebnom rozsahu.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie v termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizve zástupcu výboru základnej organizácie na dôležité porady vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov v zmysle § 237, 238 a 239 Zákonníka práce.

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 9

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

1. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru základnej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 11

1. Na úseku starostlivosti č. I a č. II u zamestnancov: vychovávateľ, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas : ustanovený týždenný pracovný čas je 35 hodín. U týchto zamestnancov podľa potreby našej organizácie sa môže uplatniť aj iná forma rozvrhnutia pracovného času : rovnomerný pracovný čas, pružný pracovný čas formou pružného pracovného týždňa : pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času týchto zamestnancov určuje zamestnávateľ v rozpise služieb. Vychovávateľ, pomocný vychovávateľ, opatrovateľ a pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou pracuje v nepretržitej prevádzke.
3. Prestávky v práci sú určené vo vnútornom predpise organizácie.
4. V zmysle Zákonníka práce § 97 prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť písomne alebo aj ústne len v prípade prechodnej a naliehavej potreby práce. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancovi prácu nadčas neodkladne, hneď ako sa o takejto potrebe dozvie.

Zamestnanec je povinný pýtať súhlas na výkon práce nadčas od zamestnávateľa pred výkonom tejto práce.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dva dni na skupinovú regeneráciu pracovnej sily s náhradou mzdy (t.j. spoločné výlety, stretnutia a pod.) v kalendárnom roku, ktoré sa uskutočnia v pracovnom čase. Za priebeh takéhoto podujatia zodpovedá a organizuje ich základná organizácia OZ spolu so zamestnávateľom.
6. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou
7. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok .
8. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 12 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Základná výmera dovolenky profesionálneho náhradného rodiča je najmenej **šesť týždňov**. Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča , ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je **sedem týždňov**
2. Kategórií vodič – údržbár (kurič – údržbár), sa zvyšuje dovolenka o jeden týždeň. Ak si zamestnanec nemohol uvedenú dovolenku vyčerpať v aktuálnom roku a ani do konca prvého štvrtroku nasledujúceho roka, patrí zamestnancom náhrada mzdy, preplatenie dovolenky v rozsahu jeden týždeň .
3. O jeden týždeň dovolenky sa, s prihliadnutím na nároky ďalších kategórií zamestnancov, zvyšuje u vedúceho/ vedúcej ekonomicko prevádzkového úseku.
4. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.
5. Čerpanie dovolenky upravuje § 111 Zákonníka práce; podrobnosti sú uvedené vo VP 2023/005.
6. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas formou pružného pracovného týždňa, výnimočne, v odôvodnených prípadoch, môže umožniť čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach, za podmienok :
 - zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky, to je 3,75 hodiny dovolenky v dochádzkovom systéme ,
 - za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec.
7. Zamestnávateľ poskytne členom ZO pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jeden deň v kalendárnom roku s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v zmysle § 141 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce. O čerpanie takéhoto pracovného voľna je člen ZO povinný požiadať najneskôr v deň jeho čerpania do 6:00 hod. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním sick day.

Článok 13 Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa **lekárskeho posudku** dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** vo výške:
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné**:
 - a) vo výške jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,
 - b) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a najviac dvadsať rokov,
 - e) **päťnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Lekársky posudok môže u zamestnanca nahradiť aj priznanie invalidity Sociálnou poisťovňou alebo ak je zamestnanec uznaný za osobu ťažko zdravotne postihnutú.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume najmenej **desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok.
8. Vedúcemu zamestnancovi, ktorého odvolal zriaďovateľ alebo vedúcemu zamestnancovi, ktorý požiadal o skončenie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov, vyplatí zamestnávateľ **odstupné**
 - a) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako päť rokov**,
 - b) **šesťnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov.

9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

Článok 14 Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné vo výške jedného funkčného platu**. Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 15 rokov vyplatí odchodné **vo výške dvoch funkčných plátov**. Zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako 15 rokov vyplatí zamestnávateľ odchodné **vo výške troch funkčných plátov**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ poskytne **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 15 rokov, zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako 15 rokov vyplatí zamestnávateľ odchodné **vo výške dvoch funkčných plátov** nad rámec ustanovený v § 76, ods. 2 ZP.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.

Časť III.

Článok 15 Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vnútorným predpisom k vymedzeniu okruhu pracovných činností vykonávaných zamestnancami Centra pre deti a rodinu vo Svidníku – v zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003, účinným dňom 1. januára 2013, tiež podľa Zákonníka práce.
2. Zamestnanci vo vymedzených okruhoch pracovných činnosti, pri výkone práce Centrum pre deti a rodiny Svidník, sú v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení v závislosti od dĺžky započítanej praxe zvýšenej o 6 platových stupňov.
3. Zamestnanci vo vymedzených okruhoch pracovných činnosti, pri výkone práce u zamestnávateľa Centrum pre deti a rodiny Svidník, sú po odpracovaní 10 rokov v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy. Do okruhu vymedzených pracovných činnosti spadajúcich do odmeňovania v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v zmysle § 7 ods. 4 a 5 tohto zákona patria pracovné činnosti :
 - pomocný vychovávateľ,
 - pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou,
 - samostatný ekonomický pracovník,
 - ekonóm – rozpočtár,
 - sociálny pracovník.

4. Do okruhu vymedzených pracovných činností spadajúcich do odmeňovania v zmysle zákona o odmeňovaní § 7 ods. 4 a 5 tohto zákona patria pracovné činnosti : vodič – údržbár (kurič údržbár) , ide o pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zamestnanec je zaradený do najvyššieho stupňa určenej platovej triedy.

Článok 15 a

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
2. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:
 - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti (na pracovisku, aj mimo pracoviska) vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
4. Podrobnosti čerpania náhradného voľna upravuje vnútorný predpis Centra - VP 011/2023

Článok 16

Jubilejné odmeny

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu v sume jeho jedného funkčného platu . Odmena bude vyplatená po podaní žiadosti*.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri vyššie uvedených jubileách dva funkčné platy, ak jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval viac ako 15 rokov.

Článok 16 a

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zodpovedajúcim za komunikáciu a koordináciu samostatne usporiadaných skupín štvrťročne odmenu vo výške 60 euro za kalendárny mesiac. Doba čerpania dovolenky sa nezapočítava do výšky odmeny.
2. Podrobnosti vyplatenia odmeny koordinátorom samostatne usporiadaných skupín VP 012/2022 a 008/2023.
3. Zamestnávateľ vyplatí odmenu vedúcim, krúžkov štvrťročne za predchádzajúci štvrťrok.
4. Podrobnosti vyplatenia odmeny sú uvedené vo VP 012/2022, VP 008/2023 a 003/2003.

5. Zamestnávateľ vyplatí odmenu predsedovi a členom Stravovacej komisie štvrtročne za predchádzajúci štvrťrok.
6. Podrobnosti odmeny za prácu v Stravovacej komisii je stanovená VP 019/2022.

Článok 17

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Časť IV

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 18

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. sociálnom poistení, počas 10 dní PN. Toto ustanovenie sa uplatní u zamestnanca iba 1 x v kalendárnom roku a nevzťahuje sa na zamestnanca v skúšobnej dobe a zamestnanca, ktorý je v pracovnom pomere na dobu určitú počas zastupovania zamestnanca z dôvodu PN.

Článok 19

Stravovanie zamestnancov

7. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152 ods.7 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov o výbere poskytovaní stravovania v podmienkach centra umožňuje zamestnancovi výber stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
8. Hodnota stravovacej poukážky sa stanovuje na čiastku **5,48 €**, z toho príspevok zo sociálneho fondu je pre kmeňových zamestnancov, projektových zamestnancov a PNR vo výške **0,60 €**; príspevok organizácie je vo výške **3,02 €** pre všetkých zamestnancov. Platba zamestnanca je **1,86 €**
9. Finančný príspevok na stravovanie sa poskytuje vo výške **5,48 €**, z toho príspevok zo sociálneho fondu je vo výške **0,60 €** a príspevok organizácie je vo výške **3,02 €**.
10. Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy v rámci pracovného času odpracoval viac ako štyri hodiny.

Článok 20

Príspevok na rekreáciu

1. Príspevok na rekreáciu sa poskytuje v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac v sume 275,- eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok poskytne v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na
 - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,

- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom: za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
2. Prenocovanie v zmysle §2 písm.d)č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov je definované ako prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odvieďol obci miestnu daň za ubytovanie.
 3. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do **15.12.2023** odo dňa skončenia rekreácie predložením originálov účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. V prípade nesplnenia tejto lehoty, nárok na príspevok na rekreáciu zaniká. Účtovný doklad okrem mena a priezviska zamestnanca musí obsahovať termín trvania pobytu, počet nocí, počet osôb zúčastnených na pobyte. Z dokladu musí byť zrejmé, aké služby si zamestnanec uplatňuje (samostatné uvedené ubytovanie, stravovanie a ďalšie služby súvisiace s rekreáciou).
 4. Žiadosť spolu s originálmi účtovných dokladov za rekreáciu predkladá zamestnanec osobne, prípadne poštou na príslušné oddelenie miezd. Kompletná žiadosť s originálmi účtovných dokladov predložená do 20. dňa kalendárneho mesiaca bude spracovaná oddelením miezd a zamestnancovi bude poskytnutý príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 21 Sociálny fond

1. Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - povinným prídélom vo výške 1% a
 - ďalším prídélom vo výške 0,05%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 22

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
2. Príspevok zamestnávateľa na DDS sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na DDS sumou minimálne 5 € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý :
 - . je na materskej dovolenke,
 - a. čerpá neplatené voľno celý mesiac,
 - b. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.

3. Zamestnávateľ prispieva 2,5% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s niektorou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
4. Zamestnanec môže byť v pracovnom pomere aj na dobu určitú, avšak neplynie mu skúšobná doba. Teda pre zamestnávateľa dĺžka tzv. čakacieho obdobia platenia dobrovoľných príspevkov na DDS je podmienená minimálnym obdobím a to je dĺžka skúšobnej doby. K plateniu príspevkov zamestnávateľa dochádza za mesiac, v ktorom neplynie skúšobná doba. (v zmysle novely Zákona č. 650/2004).
5. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
6. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť touto kolektívnou zmluvou o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu Centra pre deti a rodiny Svidník.

Článok 23

Vypúšťa sa

Článok 24

1. Zamestnávateľ poskytne výboru základnej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 25

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do **31.12.2024**. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 26

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 27

1. Zmeny a dodatky k tejto kolektívnej zmluve prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a písm. b) zákona č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 28

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru základnej organizácie.

Článok 29

1. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 30

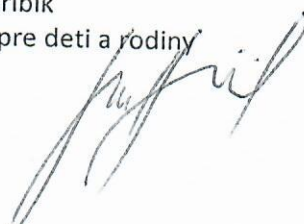
1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 31

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Svidník, dňa 24.11.2023

Za zamestnávateľa :
Mgr. Ladislav Hribík
riaditeľ Centra pre deti a rodiny
Svidník



73 - 2494 - 07
ZO OZ PŠaV na Slovensku
CENTRUM PRE DETI A RODINY SVIDNÍK
Partizánska 306/6, 089 01 Svidník

Za ZO OZ

Janka Kaminská, predsedička ZO OZ
Ing. Ľubomír Lacko, člen výboru
Bc. Andrea Čverčková, členka
výboru
Mgr. Martin Blaško, člen výboru
Mgr. Michal Mikita, člen výboru

